

**PROPUESTA PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PILAR BÁSICO
ORIENTACIÓN A LA FAMILIA DESDE LA EJECUCIÓN DEL
PROYECTO ESCUELA PARA PADRES EN EL ÁREA DE BIENESTAR
SOCIAL COOMEVA EPS BARRANQUILLA**

**AUTOR:
MAIRA ALEJANDRA RODRÍGUEZ VALENCIA**

**TRABAJO DE GRADO COMO OPCIÓN PARA OBTAR AL TITULO
DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS**

**UNIVERSIDAD DEL MADGALENA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ECONOMICA
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS
SANTA MARTA D.T.C.H.
2018**

Dedicatoria

A Dios por haberme dado salud, rodeado de su gracia, sabiduría y perseverancia para lograr mis objetivos. por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Agradecimientos

Mis padres, Manuel Rodríguez y María Valencia quienes amo profundamente. Gracias papá por darme una carrera para mi futuro, gracias mamá por acompañarme y siempre creer en mí, gracias porque me apoyaron incondicionalmente. por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida.

Mis hermanos, María Claudia y Manuel Elías, por apoyar mi crecimiento académico, su compañía fue vital y ustedes el motivo para ser mejor cada día.

Mis tíos, Yaneth Rodríguez y Oscar Rodríguez, por todo el apoyo brindado perfectamente mantenido a través del tiempo.

Mi amiga Viviana Pérez, porque aún en la distancia su amistad sincera me abrazó y supo animarme e impulsarme cuando lo necesité.

Mis compañeros incondicionales Sor Lobato y Wilson Castillo, que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional, por estar y compartir los buenos y malos momentos.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Resumen

En el presente trabajo se pretende elaborar una propuesta que permita el fortalecimiento del pilar básico de orientación a la familia desde la ejecución del proyecto escuela para padres.

Inicialmente se resalta la real importancia del talento humano en las organizaciones hoy día, dando muestra de cómo Coomeva EPS no percibe a los colaboradores como hombres económicos, sino que los contempla en un sentido más humanizado, donde se consideran sus necesidades básicas y psicológicas en todos los niveles. En este sentido, se plantean algunos términos importantes del área de bienestar, siendo esta el área en la cual, se desarrollará el proyecto.

Se hace mención del PBC, es decir, programa de bienestar al colaborador que contempla planes, servicios y actividades dirigidos a aportar al bienestar de estos, por el cual la empresa expresa su interés por incentivar a las personas y satisfacer las necesidades particulares más sentidas. El área de gestión humana tiene lineamientos. tales lineamientos establecen cuatro pilares los cuales, se enumeran ordenadamente en el documento y que, en gestión, prometen el cumplimiento del objetivo del área que es la retención del personal. Al final, una vez realizado el diagnostico que determina la existencia de un desbalance en la implementación de las actividades, pues al pilar orientado a la familia no se le ha dado un enfoque adecuado, se desarrolla la propuesta.

Este proyecto intenta crear espacios dinámicos de conocimiento, aprendizaje donde, a través de actividades el trabajador pueda expresarse y unilateralmente recibir orientación y capacitación que sean de apoyo para la resolución de conflictos. Busca incrementar los niveles de participación del pilar orientado a la familia, para que, de esta manera, se haga una gestión armónica de cada uno, al mismo tiempo que se genera un impacto integral en las familias de los colaboradores. En consecuencia, se prevé fortalecer los vínculos empresa-familia, sentido de pertenencia hacia la organización y brinda herramientas a los padres para que estos puedan buscar soluciones a las situaciones que se presentan con sus hijos evitando que se afecte la comunicación en el hogar.

Contenido

1. Introducción	8
2. Objetivos	10
2.1 Objetivo general	10
2.2 Objetivos específicos	10
3. Justificación	11
4. Generalidades de la empresa.....	13
5. Descripción detallada del proceso	17
6. Diagnostico	22
7. Desarrollo de la propuesta	26
8. Lista de referencias	31
9. Anexos	33
Cronograma de actividades	34
Vita.....	34

Lista de figuras

<u>Figura 1.</u> Valores Coomeva EPS.....	15
Figura 2. Organigrama Coomeva EPS.....	16

1. Introducción

En la actualidad, uno de los mayores retos de las empresas tanto privadas como públicas radica en desarrollar estrategias que permitan retener a sus colaboradores con el fin de disminuir los índices de rotación. La importancia del área de gestión humana en las empresas está en aunar esfuerzos dirigidos a gestionar, proponer, planear y establecer todo tipo de requerimientos o programas que propende por la consecución del bienestar y calidad de vida de los colaboradores en todas las dimensiones.

El proceso de bienestar en la Empresa del sector salud Coomeva EPS Barranquilla está fundamentado en 4 pilares conocidos como; balance vida-trabajo, programa de orientación a la familia, recreación-deporte y acompañamiento en el retiro, desde los que se trabajan para cumplir el objetivo básico del área. Sin embargo, aunque se observa el esfuerzo de las partes por dirigir sus actividades enfocadas en la gestión de estos 4 pilares se ve reflejado la necesidad de fortalecer uno de los componentes fundamentales que contribuyen a la salud y bienestar de los colaboradores, la familia.

El presente informe presenta un esquema que propone fortalecer uno de los pilares básicos del área de gestión humana de la empresa del sector salud Coomeva EPS Barranquilla ya que, se evidencia que el pilar de orientación a la familia no se le ha estado dando un enfoque adecuado. Para esta finalidad, se ejecutará el programa titulado Escuela para Padres que pretende generar

un impacto integral, incluyendo a todos los colaboradores con su núcleo familiar y así, no solo garantizar la efectividad del proceso como eje principal sino también promover la participación y comunicación en la familia, fortalecer los vínculos afectivos familiares, generar un mayor sentido de pertenencia hacia la organización y en la misma medida evitar que los problemas intrafamiliares afecten el ánimo del colaborador de Coomeva EPS Barranquilla.

El área de bienestar es un factor determinante, en las organizaciones es utilizada como una herramienta estratégica. Un nuevo estudio ha revelado que promover el bienestar dentro de una compañía va mucho más allá del mejoramiento de la salud física y psicológica de los empleados, y llega a mostrar sus verdaderos beneficios en el momento en el que es comprendido de una manera más amplia e integrado adecuadamente dentro de la estrategia global. Según expresa Owen Sullivan, director ejecutivo de Right Management, un exitoso grupo especializado que brinda ayuda a las empresas en temas de gestión del talento humano, “Cuando es integrado cuidadosamente a la estrategia global, el bienestar es un poderoso y positivo impulsador del compromiso de los empleados, la productividad y el desempeño. En la recuperación, el éxito dependerá de crear y sostener una ventaja competitiva; esta encuesta demuestra que las iniciativas de bienestar son una clave importante para construir ese margen” en este sentido, se llega a pensar que si las empresas profundizaran y analizaran las iniciativas de bienestar y se aplicaran correctamente de forma integrada se lograrían resultados positivos que además irían relacionado a la elevación del sentido de pertenencia o compromiso por parte de los colaboradores hacia la empresa.

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Propuesta para fortalecer el pilar básico de orientación a la familia desde la ejecución del proyecto escuela para padres en el área de bienestar social Coomeva EPS barranquilla.

2.2 Objetivos específicos

- 1.** Determinar el número total de colaboradores activos con hijos en Coomeva EPS Barranquilla
- 2.** Identificar los problemas más relevantes y frecuentes en el núcleo familiar de los colaboradores Coomeva EPS Barranquilla
- 3.** Implementar proyecto Escuela para Padres

3. Justificación

Basado en los lineamientos que encauzan el proceso de bienestar, se ha identificado la necesidad de desarrollar una propuesta que tiene como finalidad el fortalecimiento del pilar básico orientación a la familia en el área de bienestar social Cooomeva EPS Barranquilla.

Desde el área de Bienestar en los últimos 4 años se han planteado y ejecutado actividades que de diferentes formas han aportado al cumplimiento de algunos requerimientos; estrategias para mejorar el clima organizacional como tomate un café o tardes felices que, son espacios de esparcimiento o desligamiento de estrés laboral en el cual los colaboradores se alejan del ambiente laboral por una hora y media un día. También se crearon políticas que le permiten a los colaboradores conciliar sus responsabilidades laborales y compromisos familiares dentro de las que se destaca permisos remunerados por calamidad doméstica, en el que los colaboradores pueden solicitar por calamidad domestica 5 días hábiles por algún acontecimiento familiar. En cuanto a la implementación de programas que incluyan el componente de hijos está; tardes con mi hijo, el colaborador tiene derecho a pedir media jornada laboral para pasar el día de cumpleaños con su hijo, pero también encontramos el programa auxilio hijos especiales; para esta modalidad se considera a un hijo que tenga trastornos cognitivos, de aprendizaje, de comportamiento, discapacitado, etc para que la empresa le otorgue un auxilio monetario por cualquier concepto que se requiera.

Considerando la relevancia que representa la familia como eje primordial en la vida del ser humano y, tomando en cuenta las condiciones psicológicas-motivacionales de los colaboradores, dado que muchos son padres y en determinados casos con hijos que tienen diversidad funcional¹, desde el proceso de bienestar se dispone la creación y ejecución de una propuesta que involucre a la familia, de una manera integral, es decir donde los padres y sus hijos sean el foco.

Para ello, se idea el programa escuela para padres como una estrategia de apoyo a las familias, a través de la creación de un espacio donde se imparta orientación relacionada con las funciones parentales que lleve a una reflexión para fortalecer la comunicación asertiva y procesos de aprendizaje como fundamento para la formación de sus hijos, logrando espacios de socialización que les permita interactuar de forma fácil y confiada con sus hijos y en este sentido tal actividad genere un vínculo emocional familia-empresa, elevando el amor propio y sentido de pertenencia por la compañía.

¹ La Diversidad Funcional es un nuevo término que tiene el objetivo de superar las definiciones en negativo de palabras como discapacidad o minusvalía. propone una visión positiva de la discapacidad hablando de “diferentes capacidades”, no de deficiencias, limitaciones ni restricciones,

4. Generalidades de la empresa

En la Asamblea Ordinaria de Delegados, celebrada en Rio Negro el 04 de marzo de 1995 se autoriza la creación de Coomeva E.P.S. S.A. con naturaleza de Sociedad Anónima y la participación del capital de Coomeva como accionista mayoritario. Así, mediante escritura pública 1597 de abril 7 de 1995 se constituye Coomeva E.P.S. S.A con un capital autorizado de \$7.000 millones y un capital pagado de \$4.500 millones. Para el 1 de agosto de 1995, Coomeva EPS abre sus puertas al servicio de los ciudadanos en Cali y más adelante al servicio de los colombianos.

Desde el año 1995 hasta el 2001 se mantuvo en crecimiento, hablando en términos económicos ya que, se generaron grandes cantidades de afiliaciones en 1997 con las primeras aplicaciones de sus modelos conceptuales y planes institucionales; lo que la apalanco para extenderse a lo largo del país posicionándose en las principales ciudades de Colombia y, consolidándose como la segunda EPS privada en el régimen contributivo con una población de 1.335.203 afiliados en 692 municipios del país se atendía una población de 444.535 afiliados presentes en el Atlántico, Santander, Antioquia, Cundinamarca, Bogotá D.C., Risaralda, Quindío, Valle del Cauca, Nariño, Cauca, Caquetá y la Guajira, mediante tres sucursales en las principales ciudades del país: Cali, Medellín y Bogotá. Posteriormente en el año 2004 se consolido según un estudio de la revista dinero como top of mind entre las entidades promotoras de salud y en ese mismo año obtuvo la acreditación de ISO 9001 en todos sus procesos.

Entre los años 2005 y 2009 siguió cosechando reconocimientos de distinguidos medios de comunicación, al mismo tiempo que su expansión lo llevaba a ser de las empresas que más generaban empleo en el Departamento del Valle del Cauca. Siguiendo la línea, de 2009 al 2011 también recibió el premio de la revista dinero al top of mind como una de las empresas más recordadas. Varios fueron los acontecimientos que les permitieron dar forma a su desempeño y continuar creciendo; sin embargo, en 2012 la empresa tuvo un cambio muy brusco ya que el sistema de seguridad social tuvo un fuerte desequilibrio económico, aún así, Coomeva EPS continuó laborando manteniendo el segundo puesto con 15% de participación en el mercado.

En la actualidad Coomeva EPS S.A. cuenta con 4 divisiones territoriales para brindar mayor cobertura en el país, Suroccidente, Noroccidente, Centroriente y Caribe y 2 zonas (Eje Cafetero y Nororiente). En la Regional Caribe ejecuta su servicio de atención en Salud en los municipios de: Barranquilla, Palmar de Varela, Sabanalarga, Soledad, Cartagena, Turbaco, Aguachica, Bosconia, Codazzi, La Jagua de Ibirico, Valledupar, Albania, Barrancas, Fonseca, Maicao, Riohacha, San Juan del Cesar, Ciénaga, Fundación, Pueblo Viejo, Santa Marta, Corozal y Sincelejo, siendo la ciudad de barranquilla el epicentro de todas sus operaciones en esta zona.

Misión

Propender por la salud de nuestros afiliados a través de la promoción, la prevención de la enfermedad, tratamiento y rehabilitación con calidad y calidez en el servicio.

Visión

Ser reconocidos por el Estado colombiano y su población como la EPS que más saludables y satisfechos mantiene a sus afiliados.

Política de Calidad

En Coomeva EPS mejoramos continuamente nuestros procesos y garantizamos la prestación de nuestros servicios con calidad humana.

Figura1. Valores Coomeva EPS

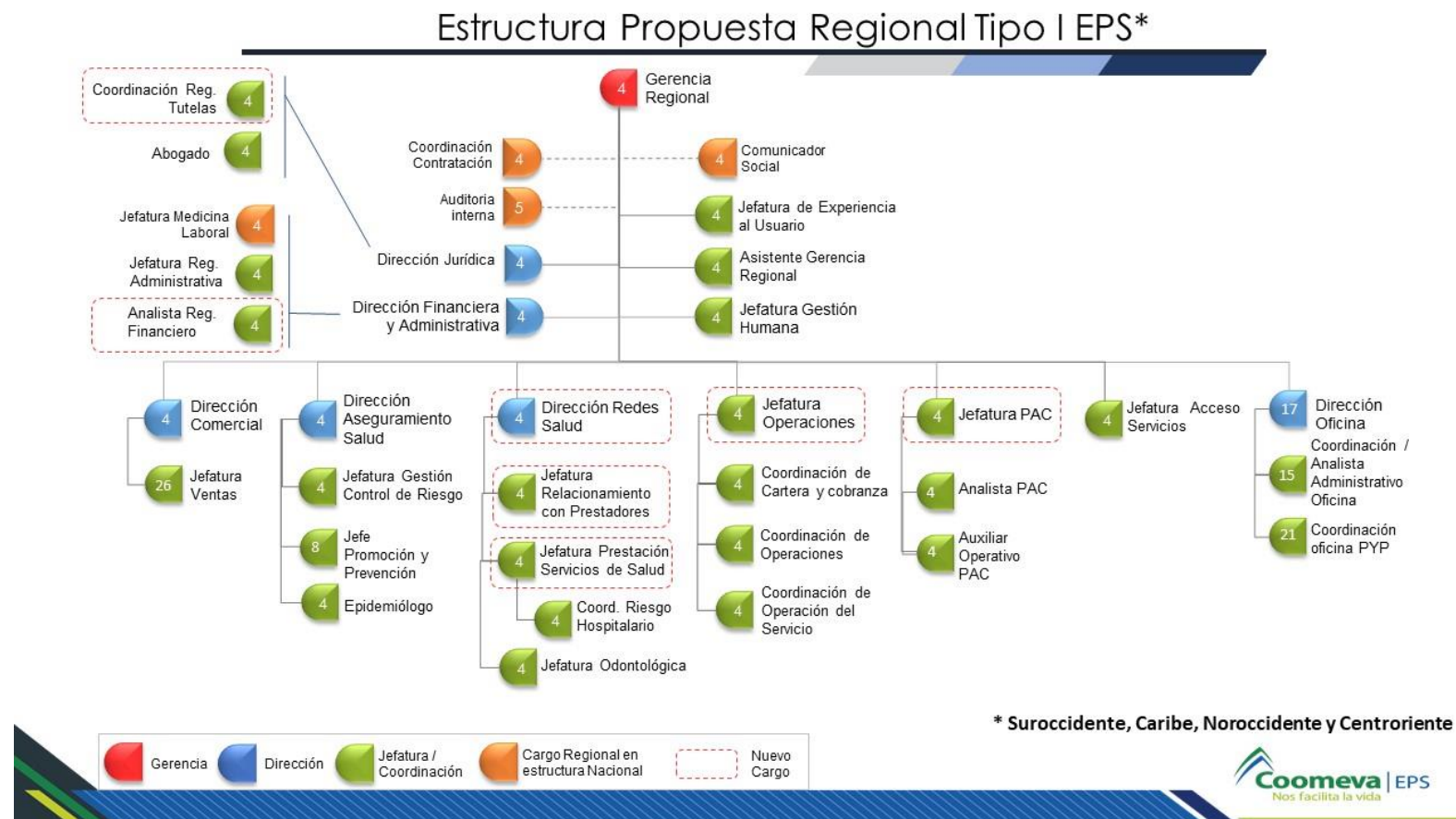
Solidaridad	Aportamos y potencializamos esfuerzos y recursos para resolver necesidades y retos comunes, la solidaridad es la que nos lleva a unirnos para crecer juntos y a interesarnos con lo que le pasa a los demás, para lograr una mejor calidad de vida, un mundo más justo y el camino hacia la paz.
Honestidad	Somos coherentes con el pensar, decir y actuar, enmarcados dentro de los principios y valores empresariales; es un valor que manifestamos con actitudes correctas, claras, transparentes y éticas.
Servicio	Satisfacemos y superamos las expectativas de quienes esperan una respuesta de la empresa, generando un ambiente de tranquilidad, confianza mutua y fidelidad.
Trabajo en equipo	Somos un grupo de personas que se necesitan entre sí; actuamos comprometidos con un propósito común y somos mutuamente responsables por los resultados.
Cumplimiento de compromisos:	Somos conscientes y responsables por el cumplimiento de los resultados esperados; por la satisfacción del afiliado; por el compromiso con el entorno y el desarrollo personal de los colaboradores y de las empresas del grupo.
Confianza:	Sentimiento de credibilidad construido y generado por la Organización frente a sus asociados, clientes y colaboradores.



Capacidad para decidir y actuar individualmente o en grupo, sin reserva, dentro de la ética y la moral.

Fuente: Archivos Gestión humana

Figura 2. Organigrama Coomeva EPS Barranquilla



Fuente: Gestión Humana Coomeva EPS 2018

5. Descripción detallada del proceso

Se considera que el concepto de Talento Humano surge en la segunda mitad del siglo XIX cuando se origina la revolución industrial, la cual, mediante la sustitución del capital humano por máquinas, generó una organización basada en la división del trabajo y la identificación de unos factores de producción, como son la mano de obra y el nacimiento de la clase obrera Calderón, Naranjo, Álvarez, (2010)

Desde entonces se han desarrollado investigaciones que aportan nuevos pensamientos y aplicaciones en las empresas, siendo esta el área que más cambios ha experimentado, desde su nombre, pues inicialmente se denominaba administración de recursos humanos, actualmente se ha sustituido por gestión del talento humano.

En este sentido el área de gestión humana en Coomeva EPS Barranquilla es una unidad operativa que funciona como órgano de asesoría (staff), es decir, como elemento prestador de servicios en las áreas de reclutamiento, selección, entrenamiento, remuneración, comunicación, higiene y seguridad laboral, beneficios, etc. Su objetivo no es propender solamente por mejorar las relaciones entre Empleador-Empleado, sino adicionalmente plantear objetivos que permitían generar en los colaboradores, sentido de pertenencia, compromiso, trabajo en equipo y estabilidad laboral, ya que estos factores, según algunos autores Bahamon, Cortez, Piñedo y Rojas (2014) se reflejarían en una mejora de la productividad.

Según (Chiavenato, 2012) en las organizaciones ha existido la creencia de que el mayor obstáculo para el desarrollo de la industria ha sido el capital; sin embargo, manifiesta que la

incapacidad de una empresa para reclutar y mantener una fuerza laboral es el principal obstáculo para la producción. De acuerdo con esta ideología y entendiendo que las personas constituyen el principal activo de la organización y representan la diferencia competitiva en un mundo cada vez más cambiante, Coomeva EPS Barranquilla ha tomado el proceso de bienestar social para que funcione como una herramienta estratégica de retención de los colaboradores así, lograr disminuir los niveles de rotación pues, conforme a un artículo del diario el Espectador (2014) se calcula que la renuncia de un buen trabajador disminuye los ingresos cerca de un 4% y puede llegar a impactar hasta en un 40% las ganancias.

En razón de lo anterior, el proceso tiene como objetivo aportar en la retención del talento humano a través de la gestión de 4 pilares, que están constituidos en el PBC (Plan de bienestar al colaborador), a continuación, se detallan

- Programa de Orientación y Asesoría Familiar
- Programa Balance Vida / Trabajo
- Programa de Desvinculación Laboral Asistida
- Área Recreativa, Deportiva y Social
- Área Cultural y Ocupacional
- Actividades de promoción en salud
- Beneficios al Empleado
- Área Salud Ocupacional

El programa de Bienestar social se preocupa de aspectos claves que contribuyen a formar una atmósfera apta para el trabajo, y brindar al colaborador herramientas para su diario

vivir. El PBC es una forma de alcanzar tales objetivos, a través del diseño de planes, servicios y actividades que ayuden a crear un ambiente laboral satisfactorio, motivante y que a su vez este enfocado a mejorar la calidad de vida a nivel personal y familiar de los stakeholders.

La planeación de las actividades se da mensualmente y contemplan actividades específicas de acuerdo con las necesidades de la regional, en este caso, Regional Caribe.

En pro de impactar el desarrollo de los pilares antes mencionados, el analista regional en sincronía con la dirección nacional ha aprobado y puesto en funcionamiento la aplicación de distintos programas y beneficios, que a continuación se describen

- Programa de Reconocimiento: Para generar un entorno de trabajo motivador, el jefe inmediato reconoce y premia a los o el colaborador que, se haya destacado por tener comportamientos de eficiencia, competencia, capacidad, recursividad, disposición y compromiso.
- Permiso o licencia remunerada: El colaborador tiene derecho a solicitar permiso dentro de su jornada laboral para solventar compromisos, sin que este tiempo le sea descontado en su nómina. Aplica para citas médicas o tratamiento médico autorizado por la EPS, permisos que incluyan compromisos educativos del colaborador o hijos y situaciones de Calamidad que no aplican como tal por consanguinidad
- Beneficio hora de lactancia: Consiste en otorgar una hora de lactancia adicional, a las permitidas por las leyes constitucionales; esto serian dos (2) horas de lactancia

hasta que el bebé cumpla los seis (6) meses de edad (una por ley y una por beneficio extralegal)

- Licencia de paternidad: Se otorgan 2 días adicionales, a los declarados por la ley, esto serian 8 días hábiles de licencia de paternidad (2 días de BE mas 6 días por ley)
- tardes con mi hijo: El colaborador tiene derecho a pedir media jornada laboral para pasar la tarde con su hijo el día de su cumpleaños.
- Programa tardes felices: Actividad de esparcimiento para colaboradores de una misma área, se crea un espacio de desligamiento laboral enfocado en generar espacios de comunicación, camaradería dentro de los equipos de trabajo.
- Programa tomándonos un café: Actividad que busca resolver conflictos que se hayan generado entre las distintas áreas de la empresa
- Desayuno de traje: Consiste en celebrar un desayuno entre dos áreas, donde cada una trae algo para realizar el compartir. Esta actividad apunta al fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre áreas.
- Auxilios trabajadores: Se contribuye a la solución de algunas necesidades de los colaboradores, se entregan auxilios para

- Hijos especiales

- Auxilios Medicina prepagada

- Auxilio estudio ocasional

- Auxilio visual

- Prima de vacaciones

- Bono semestral

Así mismo, dentro de otras funciones, el área de bienestar también es encargada de reportar y gestionar la entrega de dotación del personal asistencial y administrativo. El proceso, como se evidencia, está integrado estratégicamente; se planean actividades que apuntan al desarrollo de los pilares que expone el PBC y vela por el cumplimiento de las herramientas básicas que permitan la ejecución de las funciones de cada trabajador, con el fin de estimularlos y generar un mayor compromiso hacia la organización, la cual, refleja su interés por el bienestar integral de ellos a través de los planes y actividades diseñados.

6. Diagnóstico

Basado en el análisis de la caracterización de los lineamientos del proceso de bienestar se ha identificado en la empresa promotora de salud Coomeva EPS Barranquilla, poca participación del pilar básico de orientación a la familia, siendo este una de las piezas fundamentales para cumplir a cabalidad el objetivo del área.

Haciendo un balance, se han llevado a cabo más programas orientados a promover el buen clima laboral o programas de motivación con estímulos externos. Por lo cual se busca el fortalecimiento y aumentar el nivel de participación de este componente que va orientado a la familia y al cual, en contraste con los demás pilares mencionados, aun cuando existen directrices claras estructuradas, no se le han desarrollado programas o actividades que abarquen los aspectos constituidos en el programa de bienestar al colaborador.

Lo que propone el PBC para dar cumplimiento a este pilar es que se debe brindar a los colaboradores y familias, espacios de orientación y participación con el objetivo, de contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; fortaleciendo su núcleo familiar, reforzando valores y creando una cultura de convivencia sana y saludable. En este sentido, es inminente incluir actividades orientadas a:

1. Madres cabeza de Familias: Actividades orientadas a brindar herramientas, a las colaboradoras separadas o madre soltera que le permitan manejar las situaciones especiales que se presentan en el proceso de educación del niño,

2. Relaciones padres e hijos: Desarrollo de diferentes talleres orientados al grupo familiar en donde se permita adquirir o reforzar las herramientas para el manejo de situaciones familiares
3. Relaciones de pareja: Partiendo de la premisa “No existirán familias si no hay parejas en armonía” es importante capacitar a nuestros colaboradores en la construcción de la relación armoniosa, por medio de actividades que permitan la interacción de este núcleo.
4. niños y adolescentes: Este surge de la necesidad de involucrar a los jóvenes hijos o hermanos de los colaboradores en procesos de afianzamiento de valores, mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.
5. Adulto mayor: Establecer convenio con Fecoomewa, para implementar el programa de orientación al adulto mayor, dirigido a los padres de los colaboradores del Grupo Coomeva.

La familia ha representado una pieza clave y, el núcleo fundamental para que los niños y niñas reciban una educación afectuosa y desarrollen habilidades que necesitan para ser parte de la sociedad. Los padres se preocupan por darles un espacio donde se sientan seguros. Para ellos es indispensable satisfacer cada necesidad, bien sea de salud, vivienda, alimentación y todo cuanto sea, por el bienestar de sus hijos. Sin embargo, hay etapas donde a los padres se les dificulta el proceso de formación debido a los cambios que van teniendo los niños en su crecimiento o por condiciones inherentes a ellos que, vienen desde su nacimiento. Esto es lo que muchas veces satura e influencia el comportamiento de los padres, que intentan dar una solución rápida impulsada por el desespero y frustración de no saber cómo conducirse en tales situaciones. Tomando en consideración todos estos factores

que los colaboradores de Coomeva EPS Barranquilla vivencian en su postura paternal, es que nace el deseo de orientar un proyecto que atienda a esta necesidad, de tal forma que la empresa pueda hacer más énfasis en la salud familiar. Tara Sinclair (2014) economista de indeed; resalta que, es cada vez más importante para las empresas tener en cuenta el equilibrio entre trabajo y vida como un beneficio para los empleados, ya que ayuda a mantener la fuerza de trabajo productiva y a retener a los mejores empleados en un mercado de trabajo cada vez más competido. Encontramos el ejemplo de algunas empresas como Colgate-Palmolive quien ha optado por tener guarderías cercanas, atención de emergencia a domicilio para personas dependientes, becas escolares, servicios de salud, jurídicos y de asesoramiento financiero, así como asistencia de reubicación. Empresas grandes como Google otorgan asistencia financiera tras el nacimiento de un niño y reembolso de colegiaturas de cursos asociados al trabajo. Estos son casos que pueden servir de guía para la elaboración de acciones proactivas, en favor del componente familiar. Sin embargo, no es necesario limitarse a este modelo pues, se podrían implementar modelos paralelos o mejores que desde una perspectiva integral busquen el bienestar del colaborador y los suyos, pero también el de la organización en general, ya que influiría en el comportamiento y voluntad en el trabajo.

Por esta razón y para dar cumplimiento al objetivo, se plantea fortalecer el pilar de orientación a la familia con la ayuda de la puesta en marcha del programa escuela para padres. Entendiendo este concepto como la creación de un espacio compartido de información, formación y reflexión, para orientar a las familias en el desarrollo de sus funciones cuidadoras, educativas y socializadoras. Su importancia radica en que mediante estas sesiones los padres, madres incluyendo madres cabezas de familia sean instruidos y

capacitados para que cuenten con herramientas que les orienten a la formación de valores respaldados por el respeto por el derecho de los miembros de la familia donde el afecto, la tolerancia la comunicación y la comprensión sean la base del desarrollo armónico familiar, ya que la familia constituye el primer agente socializador en este aspecto, donde los niños adquieren habilidades sociales y pautas de comportamiento que les permiten interactuar en un medio determinado. Así mismo y, en consecuencia, de la implementación del programa, se pretende contribuir al fortalecimiento de los vínculos familiares y la comunicación padres-hijos.

Esta propuesta resulta enriquecedora y significativa a todos los colaboradores, pero principalmente a aquellos que tienen hijos con diversidad funcional, pues les brindaría la oportunidad de contar con una herramienta de aprendizaje que ayudaría a dar manejo a la frustración de muchos que, en su mayoría son madres solteras y, para quienes la educación y formación de sus hijos se convierte prácticamente en un reto.

Análisis Dofa

-Fortalezas: El área cuenta con el diseño de un programa de bienestar al colaborador, enfocan varias actividades en pro de fortalecer relaciones laborales y aumentar la camaradería, consolidación de una cultura organizacional e implementación de la metodología Great Place To Work para mejorar el clima laboral.

-Debilidades: Desequilibrio en la gestión de los pilares que ayudan al cumplimiento del objetivo del área que es la retención del talento humano. Pocas actividades que integren el componente familiar y, como consecuencia de este, frustración y estrés del personal por conflictos en el núcleo familiar. Falta de acompañamiento e intervenciones psicológicas a

los padres y sobre todo madres cabezas de familia en temas relacionados con el manejo de situaciones en la educación de hijos.

-Oportunidades: Mejorar y fortalecer los planes orientados a los colaboradores y su núcleo familiar. Empoderar mediante capacitaciones cada colaborador, para que se logre impactar positivamente la relación entre padres-hijos. Fortalecimiento de la salud emocional y vínculos afectivos. Promover participación y comunicación en la familia, aportar al crecimiento personal y familiar de cada colaborador. Fortalecer vínculos empresa-familia.

-Amenazas: Disposición en cuanto a los tiempos que maneja cada colaborador y sus hijos, para la ejecución de la actividad. Aceptación de la actividad por parte de los hijos de los colaboradores. Contar con el presupuesto para costear las actividades a desarrollar.

7. Desarrollo de la propuesta

Una vez determinado que ha existido poco enfoque hacia uno de los pilares básicos que propenden por el cumplimiento del objetivo básico del proceso de Bienestar de la Empresa Coomeva EPS barranquilla, se propone la implementación del programa escuela para padres, la cual siendo dirigida por el líder del área genere un impacto positivo en las familias de la organización.

La primera parte de esta propuesta propone que, para la delimitación de la población objetiva, refiriéndose a los padres y madres de Coomeva EPS Barranquilla con hijos menores de 17 años se utilizan sistemas de gestión de información, estos son:

-Matriz de identificación Madre-Padre y Matriz Hijos: En estas matrices se especifican detalladamente que colaboradores son padres -madres y cuantos tienen hijos menores de 17 años. Anualmente, bienestar tiene el deber de mantener actualizada esta base de datos para fines no solo del área sino de toda la organización

En segundo lugar, para la identificación de los problemas más relevantes y frecuentes en el núcleo familiar de los colaboradores Coomeva EPS Barranquilla se utilizaran instrumentos cualitativos como son las entrevistas a los colaboradores para que manifiesten sus ideas abiertamente y faciliten la selección de subtemas, pues de antemano ya se han valorado y establecido algunos temas principales como base, que afectan comúnmente la relación, comunicación y que causan conflictos o alteraciones en el ambiente familiar.

Una tercera y última parte contiene la estructura de lo que sería la materialización del programa escuela para padres, que como se ha señalado desde el principio, apunta a fortalecer el pilar de orientación a la familia.

1. ¿Qué es una escuela para padres?

La educación en los niños y niñas es una labor apasionante, un proceso de constante aprendizaje. por esta razón, nacen las escuelas para padres como el espacio perfecto de reflexión y formación lúdica, dirigido a padres y madres sobre aspectos relacionados con las funciones parentales: es una estrategia de apoyo a las familias con menores para que puedan desarrollar adecuadamente sus funciones educativas y socializadoras, para lograr superar situaciones de necesidad y riesgo social, es uno de los programas de tipo preventivo y formativo que contribuye a modificaciones de conducta y a la adquisición de pautas saludables dentro de la dinámica familiar.

2. Objetivo general del Programa

Promover espacios de reflexión en los padres de familia de Coomeva Sector Salud, para fortalecer procesos de aprendizaje como fundamento para la formación de sus hijos.

2.1 Objetivos específicos del programa

- Fomentar canales de comunicación y expresión corporal entre los padres, para lograr espacios de socialización que les permita interactuar de forma fácil y confiada con sus hijos.
- Generar un vínculo emocional entre la familia y la empresa, donde el colaborador se reconoce como un ser integral en todas sus dimensiones, se identifique y eleve el sentido de pertenencia por la compañía.

- Proporcionar espacios de formación con temas relacionados a: las etapas del desarrollo humano, la sexualidad, dificultades del lenguaje y esquemas de aprendizaje, el ocio y tiempo libre, reconocimiento de valores como la autoestima, la tolerancia, responsabilidad y el respeto.

3. Alcance:

Aplica para colaboradores de Coomeva EPS Sector Salud sede Barranquilla y sus familias, desde una línea de trabajo orientada en la asesoría y formación práctica – lúdica que fortalezca el rol como padres promoviendo espacios de aprendizaje y socialización con sus hijos.

4. Fases del proceso

- Los hijos y su comportamiento
- Desempeño escolar
- Salud emocional
- Sexualidad
- Educación en valores.
- Los padres y la salud

5. Metodología:

-Talleres educativos, dirigidos a los padres de familia (colaboradores Coomeva sector salud regional Caribe)

-Test y post test después de cada temática para medir nivel de afianzamiento hacia los temas

-Socio dramas

-Juego de concéntrese: El objetivo de este juego será idear un espacio entre padres e hijos para estrechar los lazos afectivos y la comunicación.

-Teatro en familia en el cual los hijos se identificarán con personajes de la vida sobre esa dramatización

-Debates: “Casos de familia”

-Desafío familiar: convivencias, salidas de campo

-Mi realidad vs. su pensamiento, confrontación de pensamientos entre padres e hijos a modo de debates.

-Videos y películas sensibilizadoras

-Clausura del evento: se verificarán control de asistencia y recibirán diplomas al cierre de la capacitación.

6. Tiempo empleado

El tiempo dedicado al desarrollo de las actividades de la escuela para padres estará comprendido entre los meses de junio a noviembre del año 2018, tomando como referencia los sábados 2 veces por mes, con el fin de darle cumplimiento a todas las fases del proceso.

El horario debe estar adaptado de acuerdo con las necesidades de cada padre de familia y horario de los hijos puesto que son chicos escolarizados. Cada módulo tendrá una intensidad horaria de 3 horas, excepto las salidas de campo las cuales podrán extenderse.

8. Lista de referencias

Bahamón, Claudia., Cortes, Vanessa., Piñeros, Diana Paola y Rojas Olga Lucia . (2014).

Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional, en empresas (Tesis de pregrado). Recuperado de:

<http://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/944/Evoluci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Calderón, G., Naranjo, J y Álvarez, C. (2010). Gestión Humana en la Empresa Colombiana: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Editorial pontificia Universidad Javeriana*, Volumen (23), Recuperado de:

http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/1890

Chiavenato, Idalberto. (1999). *Gestión del talento humano*. México. McGraw. Hill

Dill, K. (2014). *Las 25 empresas con el mejor equilibrio entre vida y trabajo*. Mexico:

Forbes. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/las-25-empresas-con-el-mejor-equilibrio-entre-vida-y-trabajo/>

Dinero en la oficina. (2013) *Empleados mimado*. Colombia: Semana S.A. Recuperado de:

<https://www.dinero.com/edicion-impresa/tiempo-extra/articulo/empleados-felices-desafios-empresas/187931>

Especial BBVA. (2014). Empleados felices, empresas más productivas. *El Espectador*. Recuperado de: <https://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>

Franco, C. (2010). *Tendencias estratégicas*. Tendencias21. Recuperado de : https://www.tendencias21.net/El-bienestar-es-una-herramienta-estrategica-para-las-empresas_a4193.html

Junta de Andalucía. (2018). *Organiza tu Escuela de Familias*. España: junta de Andalucía consejería de educación Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/webportal/web/escuela-de-familias/para-formarte/organiza-tu-escuela-de-familias>

Lavin, I. (2016). *¿cómo motivar realmente a tus empleados? acciones proactivas en pro del individuo*. Mexico: Players of life. Recuperado de: <http://www.playersoflife.com/articulo.php?id=11804>

Mejía, A., Bravo, Mario. y Montoya, A (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. Scielo, volumen (34), p4-p5. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002

Ministerio de educación republica dominicana. (2013) *Las escuelas de madre y padre EPM*. Republica dominicana: Educando. Recuperado de: http://www.educando.edu.do/files/1913/8262/7821/EPM_Escuela_de_Padre_y_Madre_brochure.pdf

Página web Coomeva EPS

Portafolio Negocios. (2018). *La felicidad de los empleados mueve la caja de la empresa*.

Colombia: El Tiempo. Recuperado de: <http://www.portafolio.co/negocios/la-felicidad-de-los-empleados-mueve-la-caja-de-la-empresa-517263>

Anexos

Cronograma de actividades propuesta.

ACTIVIDAD	FECHA	OBSERVACIONES
Ingreso a la empresa Coomeva EPS Barranquilla e Incorporación al área para hacer la práctica profesional	15 de enero de 2018	Integración y conocimiento del área
Inspección y valoración del área con apoyo del liderazgo de la dependencia, apuntando a mejoras continuas.	21- feb a 24-feb de 2018	Se propuso realizar programa Escuela para Padres, en pro de fortalecer un pilar del área
Revisión documental, investigación y análisis bibliográfico.	27- Feb a 10-Mar 2018	Consultas en libros, páginas web. Revisión de información de fuentes secundarias.
Inicio redacción informe de prácticas profesionales.	10 de Marzo de 2018	estructuración del informe final, siguiendo lineamientos del tutor
Informe parcial presentado al tutor de práctica de la universidad.	1 de abril de 2018	Informe enviado para hacer revisión y entregar observaciones
Ajustes de observaciones a informe parcial	3-Abr a 29-Abr 2018	se procede a realizar cambios de acuerdo con orientaciones recibidas por el tutor
Envío informe parcial con ajustes efectuados	30 de abril de 2018	Verificación por parte del tutor de las observaciones y emisión de nuevas recomendaciones
Redacción informe final	1-May a 6-Jun de 2018	
Presentación Informe Final tutor Unimagdalena	10 Jun de 2018	
Entrega de informe final a Coomeva EPS y universidad del Magdalena	14 de julio 2018	Una vez sea aprobado por la Universidad del Magdalena
Finalización del proceso de practicas	14 de julio 2018	Despedida

Vita

Maira Alejandra Rodríguez Valencia, nacida en el municipio de Pivijay Magdalena. Segunda hija de una familia de 3 hermanos. Realizó sus estudios primarios y secundarios en esta localidad, pero una vez terminado los estudios de secundaria se traslado a la ciudad de Santa Marta para continuar con su formación Universitaria. Para el segundo semestre del año 2013 ingresó como estudiante de administración de empresas a la Universidad del Magdalena. El alma mater se convirtió en un segundo hogar, desde entonces este ha sido el lugar favorito de aprendizaje y formación.